

**Baker
McKenzie.**

Inclusão e diversidade na América Latina

Uma visão geral das tendências de I&D e evolução jurídica na região

Índice

Prefácio	03
O panorama da I&D na América Latina	04
Descubra como as organizações estão adotando a I&D e como as tendências globais de I&D estão se desenvolvendo na região. Para ir diretamente às jurisdições específicas incluídas neste relatório, clique aqui: Argentina , Brasil , Chile , Colômbia , México , Peru , Venezuela	
Leis de I&D em um relance	11
Veja quais características são protegidas contra discriminação no local de trabalho em toda a região.	
Em breve	13
Esses são os principais desenvolvimentos regulatórios e tendências em I+D que empreendedores devem levar em conta em toda a região.	
Conclusão	
Como podemos ajudá-lo.	15





Prefácio

A importância da inclusão e da diversidade (I&D) para as empresas evoluiu significativamente na esteira dos movimentos sociais. Embora o #MeToo tenha se espalhado por grande parte do mundo, o “[Ni Una Menos](#)” da América Latina destaca o feminicídio e a violência contra as mulheres. O avanço das conversas em I&D em todo o mundo está levando a uma regulamentação nova e reforçada, ao mesmo tempo em que leva ao aumento do escrutínio da cultura organizacional por parte dos acionistas e partes interessadas.

No entanto, como descobrimos na segunda parte do nosso relatório [Mind the Gap](#), organizações em todo o mundo estão lentamente fazendo progressos no alcance das metas de I&D. Nossa pesquisa com 900 líderes trabalhistas confirma que muitas organizações estão menos longe do que esperavam; eles continuam trabalhando em prioridades de longa data, como a conscientização de I&D, a contratação e a retenção de talentos diversos, e o aumento da diversidade da alta administração (que em muitas organizações permanece predominantemente branca e masculina).

Neste relatório, damos uma olhada no panorama da I&D na América Latina através dos olhos de nossos especialistas locais. Embora os marcos legais destinados a enfrentar a desigualdade no local de trabalho tenham evoluído lentamente, as organizações na América Latina estão se adiantando aos formuladores de políticas, implementando estratégias de I&D mais evoluídas à medida que buscam responder à demanda das partes interessadas e acionistas e atrair a próxima geração de trabalhadores. Por sua vez, os governos latino-americanos estão respondendo à necessidade de atualizar seus quadros e combater a desigualdade com medidas mais direcionadas, como as cotas de contratação e outras disposições para apoiar grupos sub-representados.

Para ajudar os empregadores a se manterem na vanguarda, este relatório fornece uma visão geral das tendências e desafios de I&D na região, incluindo grandes desenvolvimentos regulatórios e tendências em sete jurisdições.

Leticia Ribeiro*

Sócia, Trench Rossi Watanabe, Sao Paulo

* Trench Rossi Watanabe e Baker McKenzie assinaram um acordo de cooperação estratégica para assessoria sobre direito internacional.

O panorama da I&D na América Latina

Descubra como as organizações estão adotando a I&D e como as tendências globais de I&D estão se desenvolvendo na região.

Argentina



O panorama:

A Constituição Nacional Argentina contempla o princípio da igualdade e estabelece expressamente que todos os residentes são elegíveis para o emprego sem qualquer condição que não seja a idoneidade. Além disso, a lei do contrato de trabalho proíbe especificamente a discriminação entre os empregados com base em gênero, raça, nacionalidade, religião, opinião política ou sindical ou idade. Da mesma forma, a lei geral antidiscriminação ordena a cessação de todos os atos e práticas discriminatórias e prevê a alegação de danos em caso de infração, levando em conta fatores como a posição econômica, status social e características físicas da pessoa lesada. Com base no acima, historicamente, os empreendedores sempre foram obrigados a cumprir obrigações de não discriminação, mas agora estamos vendo um cumprimento crescente, particularmente à luz das recentes regulamentações de I&D. Atualmente, as empresas estão demonstrando seu compromisso com I&D por meio da implementação de políticas e programas de treinamento relevantes.



Tendências e desafios globais de I&D na Argentina:

- 1. Ação de discriminação positiva:** A ação de discriminação positiva inclui cotas para grupos sub-representados (ou seja, identidade de gênero e deficiência) no setor público. Atualmente, não há cota obrigatória para grupos sub-representados no setor privado, embora disposições específicas possam ser incluídas no acordo coletivo aplicável. Além disso, as ações antidiscriminação incluem benefícios fiscais e previdenciários para contratação de grupos sub-representados. As regulamentações estão em constante evolução nesse contexto e as tendências atualmente aplicáveis ao setor público podem se tornar aplicáveis ao setor privado.
- 2. Legislação sobre remuneração com base no gênero:** Não há regulamentos sobre o pagamento com base no gênero.

- 3. Legislação sobre igualdade salarial:** A Constituição Nacional argentina estabelece o princípio da igualdade salarial para o trabalho de igual valor, embora a lei do contrato de trabalho permita especificamente um tratamento diferente entre os empregados quando se baseia no bem comum, maior eficiência, diligência ou comprometimento com as tarefas.
- 4. Ações judiciais sobre assédio no local de trabalho:** Embora não seja generalizado, o litígio de assédio no local de trabalho está se tornando mais frequente. Empregados muitas vezes alegam rescisão indireta e reivindicam pagamento de indenização, além de multas e indenizações.
- 5. Programas de treinamento em I&D:** Os programas de treinamento em I&D, juntamente com as políticas de I&D, são as ações positivas mais comuns das empresas para abordar questões de inclusão e diversidade.

“ I&D, sem dúvida, ocupa um espaço importante em nossa agenda coletiva e, embora ainda haja um longo caminho a percorrer, as recentes regulamentações para o setor público na Argentina revelam mais informações sobre I&D e colocam as coisas em prática. Vemos passos constantes na direção certa.



Alberto Gonzales-Torres
Sócio, Buenos Aires, Argentina



Brasil



O panorama:

No passado, as iniciativas de I&D eram vistas como um mecanismo para garantir que uma organização tivesse um espaço inclusivo ou mesmo como uma forma de prevenir a responsabilidade com base em uma cultura adversa e discriminatória. No entanto, com o passar do tempo, as empresas começaram a perceber que apoiar ativamente as práticas de I&D traz um impacto direto nos negócios, na força de trabalho e em suas marcas. Agora, a I&D está se tornando um componente estrutural para as empresas no Brasil, embora estejamos um pouco atrasados em relação a outras jurisdições.

Seguindo o curso natural dessa crescente realidade de I&D, vemos agora que a população exige que as empresas apoiem ativamente as práticas de I&D, seja na perspectiva de clientes, investidores ou até mesmo trabalhadores. Com programas especiais focados em fechar ou mitigar as lacunas de I&D, as empresas estão se desafiando a tomar medidas para garantir que mais indivíduos de grupos sub-representados se envolvam dentro da organização e em posições de liderança. Esse movimento de organizações e da população em geral destaca a diferença significativa na legislação brasileira de I&D e nas iniciativas governamentais de I&D, que infelizmente ficaram para trás.



Tendências e desafios globais de I&D no Brasil:

- 1. Ações de discriminação positiva - Legislação sobre privacidade:** Ações de discriminação positiva requerem uma análise cuidadosa para garantir que as empresas que processam dados de I&D cumpram a nova Lei de Proteção de Dados do Brasil. As equipes jurídicas e de compliance deverão seguir orientações ou jurisprudência decorrentes das novas regras.
- 2. Legislação sobre remuneração com base no gênero:** Ainda não é uma exigência no Brasil. Alguns projetos de lei foram introduzidos no Congresso, sugerindo que as empresas devem ser obrigadas a fazer tais relatórios, mas nenhum deles ainda está na fase final de se tornar lei.

- 3. Legislação sobre igualdade salarial:** De acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), todos os empregados que trabalham para o mesmo empregador e no mesmo local, prestando os mesmos serviços com iguais produtividade e perfeição técnica, devem receber o mesmo salário. Essa disposição segue a lógica da Constituição Federal, que também proíbe as diferenças salariais baseadas em gênero e outras características.
- 4. Ações judiciais sobre assédio no local de trabalho:** São comuns na região. Há agora um aumento das ações coletivas e de classe relacionadas às questões de I&D trazidas pelas autoridades trabalhistas, pelo Ministério Público do Trabalho e até mesmo por órgãos e ONGs representativas. Em particular, houve um aumento dos conflitos coletivos, que muitas vezes desencadeiam consequências mais graves e envolvimento da mídia.
- 5. Programas de treinamento em I&D:** Eles não são exigidos por nenhuma legislação local, mas têm sido implementados com mais frequência pelas empresas como forma de permear a cultura de I&D, garantir o impacto adequado das iniciativas internas de I&D e fortalecer a marca do empregador como empresa inclusiva e diversa.

Como a I&D continua sendo uma prioridade fundamental para as empresas e seus grupos de interesse, as empresas que investem em estratégias de I&D estarão melhor preparadas para melhorar sua posição no mercado.

Além disso, na medida em que a I&D ganha destaque nas agendas de ESG, empresas com fortes cultura e práticas de I&D terão uma oportunidade maior para aumentar seu valor e promover o crescimento.

“ A inclusão é o componente menos compreendido da I&D, e nossos dados demonstram claramente que ainda há muito a ser feito para garantir que todos os empregados possam prosperar no trabalho. Problemas atuais de retenção de talentos e desafios no estabelecimento de uma cultura de “speak up” sugerem que trabalhadores em grupos sub-representados ainda não sentem que realmente pertencem às organizações. A inclusão é um aspecto fundamental para acabar com a rotatividade de talentos e criar locais de trabalho respeitosos em todos os lugares.



Leticia Ribeiro*
Sócia em Trench Rossi Watanabe, São Paulo, Brasil

** Trench Rossi Watanabe e Baker McKenzie assinaram um acordo de cooperação estratégica para assessoria sobre direito internacional*



Chile



O panorama:

Há não muito tempo, a I&D não tinha importância real no Chile. Havia apenas exemplos isolados, geralmente de empresas não nacionais ou multinacionais nas quais a I&D era promovida. Não era generalizado, nem havia muitas regulamentações sobre isso, apenas algumas regras que proibiam principalmente a discriminação e o assédio.

Nos últimos anos, as empresas começaram a prestar mais atenção aos princípios de I&D, embora nenhuma regulamentação ou iniciativa governamental tenha sido posta em prática. No entanto, é cada vez mais relevante que as empresas estejam adotando a I&D como parte de seus valores corporativos e uma nova geração de talentos deliberadamente busca trabalhar para empresas com princípios de I&D estabelecidos.



Tendências e desafios globais de I&D no Chile:

- 1. Ação de discriminação positiva:** Existem algumas regras relativas à discriminação positiva. No Chile, para empreendedores com mais de 100 empregados, pelo menos 1% da força de trabalho deve ser composta por pessoas com deficiência. No entanto, é importante ter cautela com atos de discriminação positiva que não estão previstos na lei, pois mesmo ações de discriminação positiva poderiam ser consideradas discriminação arbitrária em determinadas circunstâncias.
- 2. Legislação sobre remuneração com base no gênero:** Não existe no Chile.
- 3. Legislação sobre igualdade salarial:** O código trabalhista chileno estabelece igualdade salarial entre homens e mulheres, trabalhando na mesma posição, a menos que seja por razões de capacidade, qualificação, idoneidade, responsabilidade ou produtividade. Atualmente, há um projeto de lei no Congresso que busca tornar a igualdade salarial real e eficaz, sem exceções.

- 4. Ações judiciais sobre assédio no local de trabalho:** Prevemos que esse tipo de caso aumente. Antes, como não era regulamentado, era incomum ver tais ações judiciais. De acordo com o atual código trabalhista chileno, há uma causa específica para a demissão de assediadores trabalhistas.
- 5. Treinamento em I&D não é um requisito no Chile:** No entanto, cada vez mais empresas estão lançando essas iniciativas para conscientizar os colaboradores sobre I&D, especialmente em relação à proibição de comportamentos que constituam assédio e discriminação.

“Promover a I&D dentro de uma organização e em nossas comunidades é certamente um desafio. Requer uma conscientização constante dos benefícios que a I&D traz em termos de inovação, competitividade, produtividade e bem-estar. Somos todos chamados a ter um impacto social, mais ainda com as demandas atuais das partes interessadas e da sociedade em geral.”



Andrés Valdés
Sócio, Santiago, Chile

Colômbia



O panorama:

A discriminação com base na identidade de gênero, orientação sexual, deficiência, idade, raça, religião, status social e nacionalidade afeta atualmente uma parte significativa da população da Colômbia. No local de trabalho, a discriminação e a falta de diversidade são devidas a inúmeros fatores que vão desde o difícil acesso à educação para algumas comunidades, o que afeta sua competitividade no mercado de trabalho, até preconceitos inconscientes e percepções negativas por parte dos responsáveis pelo recrutamento e contratação. Felizmente, as empresas colombianas não têm sido imunes a esta situação. Hoje, a I&D no local de trabalho é um ativo intangível tremendamente valorizado não apenas por empregados e acionistas, mas também por clientes, investidores, fornecedores e participantes da cadeia de fornecimento. Também se tornou um componente crucial da devida diligência nas fusões e aquisições. Um local de trabalho diversificado e inclusivo pode aumentar a produtividade e refletir claramente os valores de uma empresa.



Tendências e desafios globais de I&D na Colômbia:

- Ação de discriminação positiva:** Os empregadores podem aplicar a discriminação positiva sujeita às exigências específicas estabelecidas pelo Tribunal Constitucional. Entretanto, os empregadores devem ter o cuidado de cumprir as regras de privacidade na coleta e processamento de dados pessoais sensíveis dos candidatos, empregados e terceiros envolvidos, para que suas ações não desencadeiem sanções e riscos de reputação. No setor privado, tem havido algumas iniciativas para promover a inclusão de mulheres nos conselhos de administração e em cargos de gerência. Essas iniciativas estão sendo apoiadas pelo governo nacional através de medidas como o Pacto de Igualdade das Mulheres, um capítulo do Plano Nacional de Desenvolvimento. O Pacto de Igualdade das Mulheres inclui objetivos tais como (i) permitir que as mulheres participem de um mercado de trabalho igualitário, (ii) aumento da representação das mulheres em cargos de tomada de decisão (no setor público e privado), e (iii) redução da discriminação baseada no gênero.
- Legislação sobre remuneração com base no gênero:** Não há legislação ou projeto de lei sobre a obrigação de informar sobre a remuneração de gênero. No entanto, os empregadores devem manter um registro de salários por gênero que deve estar disponível para inspeção pelas autoridades. O não cumprimento pode resultar em multas do Ministério do Trabalho e riscos reputacionais.
- Legislação sobre igualdade salarial:** A Colômbia segue o princípio de salário igual para trabalho de igual valor. Embora a Suprema Corte tenha considerado a experiência e a antiguidade como base para tratar empregados de forma diferente, a formação acadêmica, por outro lado, não deve, por si só, ser motivo de tratamento diferenciado entre os empregados, exceto quando cria uma vantagem em eficiência, nível de responsabilidade ou outras situações similares. As reivindicações sobre “salário igual para trabalho igual” são relativamente comuns na Colômbia. Entretanto, esses casos geralmente não são baseados em discriminação com base no gênero, etnia, nacionalidade, etc., mas o reclamante alega que ele ou ela estava no mesmo posto de trabalho ou semelhante a outro empregado que tinha um regime de remuneração melhor. Nesses casos, o Supremo Tribunal de Justiça colocou o ônus da prova sobre o requerente, enquanto o empregador deve cumprir exigências muito específicas para demonstrar a aplicação do princípio de “salário igual para trabalho igual”.
- Ações judiciais sobre assédio no local de trabalho:** Estamos vendo um aumento no litígio de assédio no local de trabalho. Essas alegações estão sujeitas a um procedimento especial contencioso, mais rápido do que um procedimento comum.
- Programas de treinamento em I&D:** Embora não seja exigido por lei, muitas empresas optaram por treinar seus empregados em (i) o uso adequado da linguagem; (ii) viés inconsciente; (iii) assédio sexual no local de trabalho; (iv) contratações diversas e (v) melhores práticas de inclusão no local de trabalho, entre outras.

“ A nova abordagem da liderança corporativa definitivamente vai além do lucro e do EBITDA. As empresas devem agora ser sustentáveis, inclusivas e diversas para aumentar seu valor real e percebido. Novos estudos mostram que uma força de trabalho diversificada aumenta o retorno sobre investimentos e receitas, ao mesmo tempo em que melhora a gestão de riscos e a inovação. Além disso, uma força de trabalho diversificada, equitativa e inclusiva tem um grande impacto no crescimento pessoal e profissional dos colaboradores. Também aumenta o conhecimento e reduz as lacunas de habilidades, o que influencia muito a retenção, a boa imagem da marca ea cultura corporativa.



Tatiana Garces
Sócia, Bogotá, Colômbia



México



O panorama:

No México, como no Brasil, as iniciativas de I&D costumavam ser vistas mais como uma forma de evitar a responsabilidade por possíveis discriminações. Nos últimos anos, a percepção de I&D mudou para uma postura mais proativa, já que as empresas têm testemunhado seu impacto positivo em seus negócios e força de trabalho. No entanto, com o aumento da conscientização vem um aumento nas queixas de discriminação, forçando as empresas a prestar mais atenção às suas políticas de I&D. Embora a I&D tenha se tornado um componente estrutural em muitas empresas no México, ainda estamos relativamente atrasados em comparação com outras jurisdições. No entanto, a existência de vários projetos de lei relacionados a I&D é um passo bem-vindo para a integração formal dos princípios de I&D no direito e na sociedade mexicana.



Tendências e desafios globais de I&D no México:

- 1. Ação de discriminação positiva:** A Lei federal para Prevenir e Eliminar a Discriminação permite que empregadores apliquem ações de discriminação positiva para proteger grupos sub-representados.
- 2. Legislação sobre remuneração com base no gênero:** Não existe no México.
- 3. Legislação sobre igualdade salarial:** De acordo com a legislação trabalhista mexicana, todos os empregados que exercem o mesmo trabalho nas mesmas condições (ou seja, turno de trabalho, posição) e eficiência, devem receber o mesmo salário.

- 4. Ações judiciais sobre assédio no local de trabalho:** Existem disposições processuais especiais para ações judiciais baseadas no assédio no local de trabalho, que reduzem o tempo de litígio e aceleram a resolução. Temos visto poucos casos de assédio no local de trabalho, mas prevemos que esses tipos de casos aumentarão.
- 5. Programas de treinamento em I&D:** Eles não são exigidos por nenhuma legislação local, mas têm sido implementados com mais frequência pelas empresas como forma de enraizar a cultura de I&D, garantir o impacto adequado das iniciativas internas de I&D e posicionar a marca do empregador como uma empresa inclusiva e diversa.

“ A inclusão é um elemento indispensável para colher os benefícios da diversidade. Ter uma organização inclusiva garante que todos os indivíduos sejam incluídos igualmente, e que suas opiniões sejam ouvidas e avaliadas com igual consideração. Para isso, são necessárias ações culturais reforçadas pelo quadro jurídico adequado. A orientação de longo prazo e os valores inclusivos permitem que as organizações prosperem e alcancem um crescimento sustentado.



Maria Rosario Lombera-Gonzalez
Sócia, Cidade do México, México



Peru



O panorama:

Desde o início dos anos 2000, tem havido um impulso geral para proteger os grupos marginalizados contra a discriminação no local de trabalho. Em 2018, a crescente consciência da discriminação de gênero e da violência contra as mulheres levou à publicação de novas regulamentações sobre igualdade salarial e a prevenção do assédio sexual no local de trabalho. Estes dois regulamentos são marcos importantes devido ao estabelecimento de medidas específicas para prevenir ou eliminar as disparidades de gênero no trabalho, ao contrário de suas contrapartes anteriores. Durante a pandemia, a regulamentação trabalhista enfocou a saúde e a segurança. Neste contexto, foi aprovada a Lei de Saúde Mental e foram introduzidos regulamentos para proteger os idosos contra a discriminação. Apesar destes importantes avanços legais, questões igualmente relevantes como identidade de gênero, casamento LGBTQ+, discriminação racial e seu impacto no emprego, para citar algumas, ainda estão pendentes de discussão. Portanto, as empresas no Peru desempenham um papel importante na defesa da igualdade na sociedade, garantindo a proteção dos direitos de seu pessoal no local de trabalho, inspirando assim a igualdade de tratamento em todas as suas comunidades.



Tendências e desafios globais de I&D no Peru:

- 1. Ação de discriminação positiva:** As empresas possuem uma cota obrigatória para o emprego de pessoas com deficiência (ou seja, cota de deficiência). Assim, os empregadores são obrigados a fazer tais acomodações razoáveis, como são necessárias para permitir que os empregados com deficiência forneçam seus serviços com segurança. Os empregadores podem aplicar discriminação positiva como forma de garantir os direitos dos empregados pertencentes a grupos vulneráveis. Atualmente, empresas de setores com predominância de empregados do sexo masculino possuem programas que incentivam a contratação de mulheres como forma de combater a segregação do trabalho. Para implementar esses tipos de programas, é fundamental garantir que os dados de I&D sejam coletados em conformidade com a legislação peruana.

- 2. Legislação sobre remuneração com base no gênero:** Atualmente, não há legislação em vigor sobre as informações sobre remuneração com base gênero no Peru. Houve alguns projetos de lei no Congresso, mas nenhum chegou à fase final.
- 3. Legislação sobre igualdade salarial:** O Peru sancionou a Lei da Igualdade Salarial, que estabelece obrigações especiais para os empregadores, a fim de garantir os direitos dos empregados à igualdade salarial por trabalho de igual valor. A lei peruana permite que os empregadores ofereçam salários diferentes para pessoas que prestam serviços de igual valor, desde que haja uma razão objetiva.
- 4. Ações judiciais sobre assédio no local de trabalho:** Desde a implementação das regulamentações sobre assédio sexual no trabalho em 2018, houve um aumento nas demandas por assédio sexual no local de trabalho, forçando os empregadores a lidar com esses casos com mais regularidade. Os empregadores que não investigarem essas reivindicações podem ser processados por danos e/ou multados pela Autoridade de Gestão do Trabalho, além de enfrentarem riscos reputacionais.
- 5. Programas de treinamento em I&D:** Os empregadores são obrigados a treinar seus empregados na prevenção do assédio sexual no trabalho, incluindo treinamento especializado sobre como investigar alegações de assédio sexual no trabalho, para empregados de RH e Comitês contra assédio sexual no trabalho (que são organizações internas que, de acordo com a lei peruana, cada entidade que emprega pelo menos 20 empregados deve implementar.) No setor agrícola, os empregadores são obrigados a treinar seus empregados em matéria de direitos humanos e perspectiva de gênero.

“ Um dos principais objetivos das empresas hoje em dia deve ser garantir espaços seguros livres de todos os tipos de violência para todos os seus colaboradores. Para alcançar esse objetivo, é fundamental investir em programas e campanhas de treinamento e conscientização que permitam aos colaboradores identificar, desafiar, denunciar e resolver casos de assédio.



Monica Pizarro
Sócia, Lima, Peru



Venezuela



O panorama:

A I&D está na agenda de empresas na Venezuela há vários anos. Como em nossas jurisdições vizinhas, estamos vendo o papel substancial dos valores de I&D não apenas na elevação do perfil de um negócio entre seus stakeholders e consumidores, mas também na atração de talentos valiosos. Quando as organizações percebem que adotar uma cultura inclusiva e diversificada está rapidamente se tornando um imperativo para o bem-estar geral da empresa, o governo precisa se atualizar na criação de uma regulamentação que apoie o movimento de I&D.



Tendências e desafios globais de I&D na Venezuela:

- 1. Ação de discriminação positiva:** As práticas discriminatórias são contrárias aos princípios do direito do trabalho venezuelano. Qualquer distinção, exclusão, preferência ou restrição no acesso ao trabalho e condições de trabalho com base em raça, sexo, idade, estado civil, filiação sindical, religião, opinião política, nacionalidade, deficiência ou origem social, e outras condições que violem a igualdade perante a lei ou sejam incompatíveis com o sistema legal é proibida. Atos que violam esses princípios são considerados nulos e podem ser punidos por lei. Do ponto de vista do emprego, é ilegal incluir cláusulas que contrariem as disposições mencionadas em pedidos de emprego e contratos de trabalho individuais.
- 2. Legislação sobre remuneração com base no gênero:** Ainda não existe na Venezuela.

- 3. Legislação sobre igualdade salarial:** De acordo com a legislação trabalhista venezuelana, a igualdade salarial deve ser paga pelo trabalho de igual valor, ou seja, que tenha sido realizado na mesma posição, cronograma e condições de eficiência. O precedente não exclui a possibilidade de os prêmios sociais serem concedidos por antiguidade, assiduidade, responsabilidades familiares, economia de matéria-prima e outras circunstâncias semelhantes, desde que esses prêmios sejam aplicados de forma geral para todos os trabalhadores que estejam em condições semelhantes.
- 4. Ações judiciais sobre assédio no local de trabalho:** Embora tenha havido um aumento das queixas internas, ações judiciais sobre o tema não são comuns.
- 5. Programas de treinamento em I&D:** Eles não são exigidos por nenhuma legislação local, mas têm sido implementados com mais frequência pelas empresas como uma forma de promover a cultura de I&D, garantir o impacto adequado das iniciativas internas de I&D e aumentar a marca empregadora como uma empresa inclusiva e diversa.

“ Se a diversidade é um ingrediente-chave na construção de uma força de trabalho bem-sucedida, a inclusão é um elemento essencial para permitir que a força de trabalho libere seu verdadeiro potencial e alcance resultados excelentes. Portanto, as empresas fazem bem em manter organizações verdadeiramente inclusivas e diversas.



Carlos Felce
Sócio, Caracas, Venezuela

Leis de I&D em um relance

Características protegidas da discriminação em toda a América Latina

Em toda a América Latina, as seguintes características pessoais são protegidas contra a discriminação no local de trabalho.



Idade



Saúde mental



Nacionalidade / Raça / Etnia



Estado civil



Religião



Gravidez



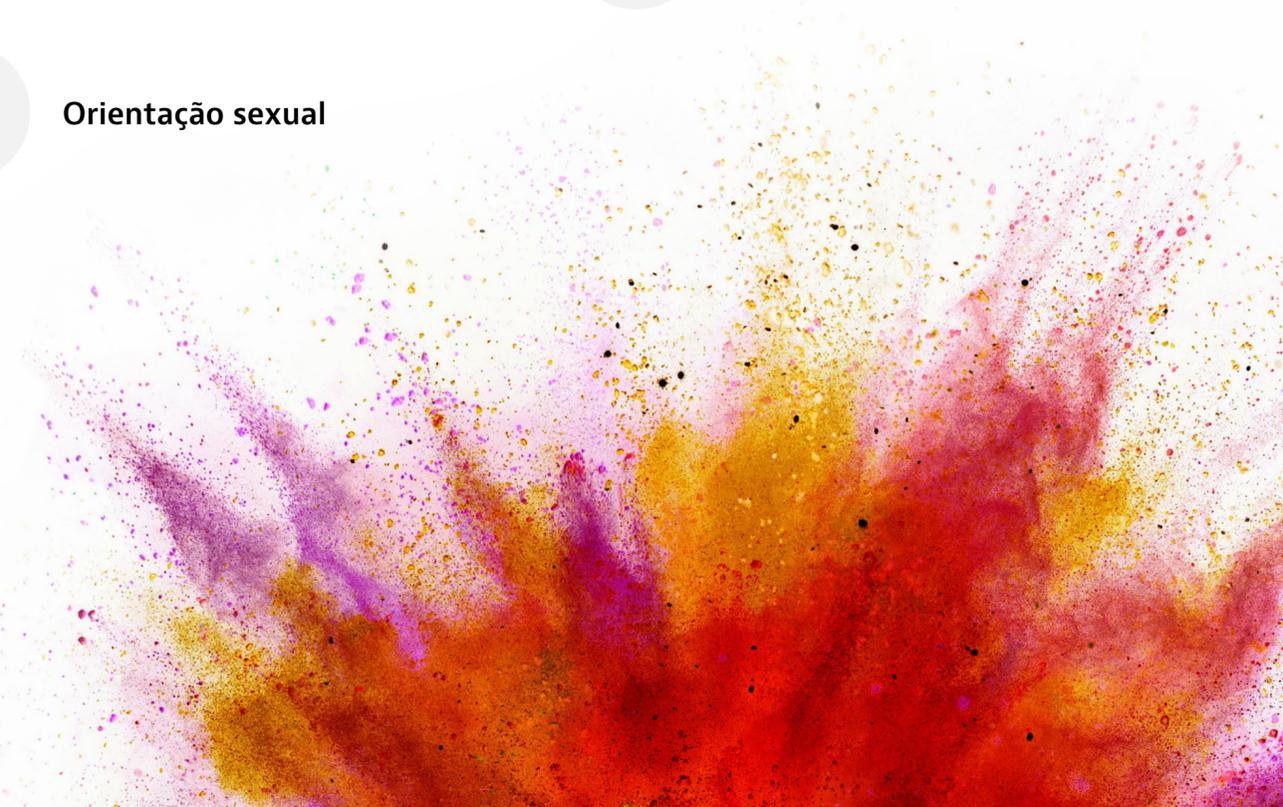
Gênero



Deficiência



Orientação sexual





Discriminação no local de trabalho: Risco e compliance

Este **heat map** mostra os riscos relativos de descumprimento das regras de discriminação relacionadas aos trabalhadores de toda a região da América Latina, utilizando uma classificação geral de risco de 1 a 5, sendo 5 o maior risco, levando em conta:



Risco financeiro - exposição a sanções econômicas ou outras



Risco de litígio - probabilidade de ações judiciais serem ajuizadas



Risco de reputação - A probabilidade de atenção da mídia e/ou escrutínio de partes interessadas e consumidores.

Chave de classificação de risco

1 2 3 4 5





Em breve

Essas são as principais evoluções regulatórias e tendências em I&D que empregadores devem levar em conta na região.

Argentina

- As recentes regulamentações de 2020 estabelecem uma cota de 1% na contratação de pessoas transexuais no setor público. Considerando o movimento constante nas regulamentações de I&D, é razoável esperar tendências semelhantes em um futuro próximo para o setor privado.
- A Argentina ratificou recentemente a Convenção de Violência e Assédio da Organização Internacional do Trabalho, 2019 (C190), que prevê a adoção de uma abordagem inclusiva e com perspectiva de gênero para prevenir a violência e o assédio no local de trabalho.
- A nível local, a I&D é uma questão muito sensível, que ocupa um espaço importante na agenda da nossa sociedade. Empresas que observam boas práticas de I&D geralmente são bem recebidas pelo público, incluindo consumidores e parceiros de negócios, o que beneficia o funcionamento da empresa como um todo.

Brasil

- A promulgação da **Lei de Proteção de Dados do Brasil** expõe as empresas a penalidades e riscos reputacionais por descumprimento. Portanto, uma revisão das práticas de I&D em breve será uma prioridade imediata.
- As **práticas e iniciativas ESG** estão avançando na agenda corporativa à medida que investidores e clientes prestam mais atenção à sustentabilidade. Estamos vendo alguns movimentos no setor financeiro que limitam as saídas da bolsa e a entrada nas empresas, a menos que haja evidências concretas de liderança diversificada e elementos elevados de ESG.
- **Trabalho remoto:** Quanto ao futuro da força de trabalho, estudos mostram que o trabalho remoto e o distanciamento social atingiram duramente a comunidade LGBTI+ e as mulheres. Encontrar um equilíbrio entre acordos de trabalho remoto, discriminação positiva e iniciativas de I&D será um desafio para as empresas, com uma pandemia contínua e uma nova geração de jovens que buscam se integrar à força de trabalho.

Chile

- **Nova Constituição:** O Chile está atualmente em processo de preparação de uma nova Constituição na qual é provável que a I&D seja de importância significativa. Será importante acompanhar a evolução desta questão e as implicações que ela pode ter no campo da I&D.
- **Diversidade do conselho de administração:** O recém-eleito presidente do Chile propôs apresentar um projeto de lei que busca a participação dos trabalhadores nos conselhos de administração de empresas e paridade de gênero.
- **Cotas de contratação:** Há um novo projeto de lei que visa aumentar as cotas de contratação de pessoas com deficiência em grandes empresas, de 1% para 4%.

Colômbia

- **Ação de discriminação positiva:** Nosso Tribunal Constitucional e o Ministério do Trabalho emitiram recentemente certas diretrizes que reiteram os requisitos que os empregadores privados devem cumprir para aplicar discriminação positiva a grupos específicos (mulheres, LGBTI+, afro-colombianos, etc.). Assim, os empregadores devem rever suas políticas de I&D e ações afirmativas para garantir que atendam a esses requisitos.
- **Conformidade multidisciplinar em torno das políticas de I&D:** A implementação de políticas complexas e robustas de I&D exige que os empregadores garantam que cumpram todas as leis aplicáveis, especialmente aquelas relacionadas à privacidade de dados, assédio no local de trabalho, investigações internas, proteção de denunciante e padrões de notificação, entre outras. Os empregadores devem, portanto, ter uma avaliação multidisciplinar da implementação dessas políticas.
- **ESG:** As partes interessadas colombianas estão dando cada vez mais importância a fatores não financeiros como parte de sua análise da avaliação de uma empresa. A I&D é um dos mais importantes objetivos de desenvolvimento sustentável em que as empresas estão focando. Esperamos que essa tendência aumente em nosso país.



México

- Como mencionado acima, prevemos um aumento nos casos judiciais relativos a assédio no local de trabalho.
- No momento da redação, não estão previstos outros desenvolvimentos na regulação da I&D no México.

Peru

Em relação à I&D, estão sendo debatidos os seguintes projetos de lei:

- **Lei de Identidade de Gênero:** Essa proposta inclui uma seção trabalhista onde, entre outras questões, é reconhecido o direito dos empregados transgêneros de usar seu nome social no trabalho.
- **Lei Antirracismo:** Este projeto de lei autoriza expressamente ações positivas como forma de combater a discriminação estrutural com base na raça, em todas as áreas.
- **Atualização da legislação sobre assédio sexual:** Dado que o Peru aprovou a Convenção Nº 190 da OIT em 2022, é provável que a legislação vigente sobre este assunto seja revista para alinhá-la com os requisitos incluídos neste tratado internacional.

Venezuela

- A Assembleia Nacional ainda não anunciou nenhuma legislação em potencial no campo da I&D. No entanto, as empresas devem continuar monitorando a evolução desse espaço caso seja proposta uma nova legislação de I&D.



Conclusão

Na Baker McKenzie, temos ampla experiência ajudando as empresas a examinar a eficácia de suas estratégias para enfrentar a desigualdade, ao mesmo tempo em que ajudamos a colocar em prática um plano para criar um campo de igualdade que funcione tanto para empregadores quanto para empregados, protegendo a reputação, mantendo a conformidade em todas as jurisdições e litigando quando necessário. Para mais informações, [clique aqui](#).

Para saber mais sobre como sua organização pode reforçar suas estratégias de I&D, leia nosso relatório [Mind the Gap](#), que oferece uma visão chave, baseada em uma pesquisa aprofundada de 900 líderes trabalhistas sobre tendências e questões globais de I&D.

Para qualquer consulta, aqui estão nossos contatos em toda a América Latina:

 **México**

Maria Rosario Lombera-Gonzalez
Sócia, Cidade do México
mrosario.lombera-gonzalez@bakermckenzie.com

 **Venezuela**

Carlos Felce
Sócio, Caracas
carlos.felce@bakermckenzie.com

 **Brasil**

Leticia Ribeiro*
Sócia, Trench Rossi Watanabe, Sao Paulo
leticia.ribeiro@bakermckenzie.com

 **Argentina**

Alberto Gonzalez-Torres
Sócio, Buenos Aires
alberoto.gonzalez-torres@bakermckenzie.com

 **Colômbia**

Tatiana Garces
Sócia, Bogota
tatiana.garces@bakermckenzie.com

 **Peru**

Monica Pizarro
Sócia, Lima
monica.pizarro@bakermckenzie.com

 **Chile**

Andrés Valdés
Sócio, Santiago
andres.valdes@bakermckenzie.com

* Trench Rossi Watanabe e Baker McKenzie assinaram um acordo de cooperação estratégica para assessoria sobre direito internacional



Baker McKenzie ajuda seus clientes a superar os desafios da concorrência na economia global.

Resolvemos problemas jurídicos complexos além das fronteiras e áreas de atuação. Nossa cultura única, desenvolvida ao longo de 70 anos, permite que nossas 13.000 pessoas compreendam os mercados locais e explorem múltiplas jurisdições, trabalhando juntos como colegas e amigos confiáveis para incutir confiança em nossos clientes.

www.bakermckenzie.com

Copyright © 2022 Baker & McKenzie. Todos os direitos reservados. Propriedade: Esta documentação e conteúdo (Conteúdo) é um recurso de propriedade exclusiva da Baker McKenzie (isto é, Baker & McKenzie International e suas empresas-membro). O Conteúdo é protegido por convenções internacionais de direitos autorais. O uso deste Conteúdo não cria por si só uma relação contratual, ou uma relação advogado/cliente, entre Baker McKenzie e qualquer pessoa. Não dependência e Exclusão: Todo o Conteúdo é apenas para fins informativos e pode não refletir os mais atuais desenvolvimentos legais e regulatórios. Todos os resumos de leis, regulamentos e práticas estão sujeitos a mudanças. O Conteúdo não é oferecido como assessoria legal ou profissional para qualquer assunto específico. Não pretende ser um substituto para referência (e cumprimento) das disposições detalhadas das leis, normas, regulamentos ou formulários aplicáveis. Você deve sempre procurar assessoria jurídica antes de tomar qualquer ação ou se abster de tomar qualquer ação baseada em qualquer Conteúdo. A Baker McKenzie e os editores e autores contribuintes não garantem a exatidão do Conteúdo e expressamente negam qualquer responsabilidade ante qualquer pessoa com relação às consequências de qualquer coisa feita ou permitida a ser feita ou omitida, no todo ou em parte, com base no todo ou em qualquer parte do Conteúdo. O Conteúdo pode conter links para websites externos e os websites externos podem conter links para o Conteúdo. A Baker McKenzie não é responsável pelo conteúdo ou operação de tais websites externos e se isenta de toda e qualquer responsabilidade, de qualquer fonte, em conexão com o conteúdo ou operação de tais websites externos. Publicidade de advogados: Este conteúdo pode se qualificar como "publicidade de advogados", o que requer aviso em algumas jurisdições. Na medida em que este Conteúdo possa ser qualificado como Publicidade de Advogados, RESULTADOS ANTERIORES NÃO GARANTEM UM RESULTADO SIMILAR. Reprodução: A reprodução de partes razoáveis do Conteúdo é permitida desde que (i) tais reproduções sejam disponibilizadas gratuitamente e para fins não comerciais, (ii) tais reproduções sejam devidamente atribuídas à Baker McKenzie, (iii) a parte do Conteúdo que está sendo reproduzida não seja alterada ou disponibilizada de forma a modificar o Conteúdo ou apresentar o Conteúdo que está sendo reproduzido de forma falsa, e (iv) seja dada notificação de qualquer isenção de responsabilidade contida no Conteúdo. A permissão para reimpressão não permite a incorporação de qualquer parte substancial do Conteúdo em qualquer trabalho ou publicação, seja impressa, eletrônica ou qualquer outra forma, ou para qualquer propósito comercial.